

GEMEENTEBLAD

Officiële uitgave van gemeente Slochteren.

Nr. 88765

25 september 2015

Nadere regels loonkostensubsidie Participatiewet gemeente Slochteren 2015

Het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Slochteren;

gezien het advies van het Platform Werk en Inkomen van 31 augustus 2015;

gelet op artikelen 10c, 10d, 10da en 10e van de Participatiewet en artikel 3, tweede lid, van de Verordening loonkostensubsidie Participatiewet gemeente Slochteren 2015;

besluit vast te stellen de:

Nadere regels loonkostensubsidie Participatiewet gemeente Slochteren 2015

Artikel 1. Begripsbepaling

a. cao: collectieve arbeidsovereenkomst als bedoeld in artikel 1 van de Wet op de collectieve arbeidsovereenkomst;
b. college: college van burgemeester en wethouders van de gemeente Slochteren;
c. doelgroep: personen als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onderdeel a, van de Participatiewet.

Artikel 2. Voorwaarden voor loonkostensubsidie

1. Loonkostensubsidie wordt verstrekt wanneer een arbeidsovereenkomst is afgesloten voor ten minste zes maanden voor ten minste twaalf uur per week.
2. Om voor loonkostensubsidie in aanmerking te komen bedraagt de loonwaarde minimaal 50% en maximaal 80%. Het college behoudt zich het recht voor om hier om gegronde redenen van af te wijken.
3. In incidentele gevallen kan afgeweken worden van de ondergrens als bedoeld in het tweede lid, wanneer er sprake is van een specifieke begeleiding, bijvoorbeeld bij beschut werk.
4. Als de werkgever een cao-loon betaalt dat hoger is dan het wettelijk minimumloon, komt het meerdere boven het wettelijk minimumloon voor rekening van de werkgever.
5. De loonwaarde wordt vastgesteld door gebruik te maken van CompetenSYS en wordt uitgevoerd door het BWRI. De loonwaarde wordt vastgesteld op de werkplek en voordat een dienstbetrekking met de werkgever wordt aangegaan, met uitzondering van de situatie in het achtste lid.
6. De loonwaarde wordt vastgesteld voor een periode van twaalf maanden en ieder jaar na beëindiging van deze twee maanden opnieuw vastgesteld.
7. De werkgever of werknemer dient een verzoek tot aanpassing van de hoogte van de loonkostensubsidie schriftelijk in bij het college.
8. Bij directe plaatsing kan de aanvraag voor loonkostensubsidie tot uiterlijk twee maanden na aanvang van het dienstverband door zowel de werkgever als de werknemer bij het college worden ingediend.
9. Bij tussentijds vertrek van de werknemer wordt de loonkostensubsidie naar rato van het aantal maanden dat het dienstverband heeft geduurd, aan de werkgever uitbetaald.

Artikel 3. Arbeidsduur

1. De CAO van de betreffende branche bepaalt de arbeidsduur van een fulltime dienstverband.
2. Bij afwezigheid van een CAO geldt de normale arbeidsduur als bedoeld in artikel 12 van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag.
3. Personen die behoren tot de doelgroep loonkostensubsidie en hun werkgever kunnen een aanvraag indienen bij het college voor begeleiding op de werkplek wanneer een beoogde werknemer de functie, naar het oordeel van het college, zonder begeleiding niet naar behoren kan uitvoeren.

Artikel 4. Algemene bepalingen

1. De hoogte van de subsidie wordt door het college vastgesteld in een beschikking aan zowel werkgever als werknemer.
2. Wanneer de persoon niet meer tot de doelgroep behoort, wordt de loonkostensubsidie beëindigd middels een beschikking.
3. De persoon die tot de doelgroep behoort verricht voor maximaal drie maanden bij een werkgever een werkassessment met behoud van uitkering om tot een reële vaststelling van de loonwaarde te komen.
4. De werkgever draagt de ontvangen loonkostensubsidie niet over aan een derde.

5. De werkgever is verplicht de juiste informatie te verstrekken, ofwel wijzigingen ten opzichte van eerder verstrekte informatie aan de subsidieverstrekker tijdig door te geven.
6. De subsidie wordt achteraf, na afloop van een kalenderkwartaal, aan de werkgever betaalbaar gesteld. Indien noodzakelijk kan aan de werkgever een voorschot verstrekt worden.
7. Uiterlijk twee maanden na afloop van het betreffende jaar wordt de subsidie afgerekend door middel van het vastgestelde declaratieformulier. Alleen volledig ingevulde formulieren, vergezeld van een kopie van de jaaropgaaf, worden in behandeling genomen.
8. De volgende regelingen zijn van toepassing bij de bepaling van de loonwaarde:
   a. Besluit loonkostensubsidie Participatiewet;
   b. Regeling van de Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 10 oktober 2014 tot het stellen van nadere regels voor de loonwaardebepaling in het kader van de Participatiewet.

Artikel 5. Terugvordering

Onverschuldigd betaalde subsidiebedragen worden door het college teruggevorderd op grond van artikel 4:57 van de Algemene wet bestuursrecht.

Artikel 6. Toelichting en hardheidsclausule

1. De toelichting bij Nadere regels loonkostensubsidie Participatiewet gemeente Slochteren 2015 maakt integraal onderdeel uit van deze nadere regels.
2. Het college kan van deze nadere regels afwijken, voor zover strikte toepassing ervan, gelet op het met deze nadere regels nagestreefde belang, leidt tot een onbillijkheid van overwegende aard.

Artikel 7. Inwerkingtreding

Deze nadere regels treden in werking op 26 september 2015.

Artikel 8. Citeertitel

Deze nadere regels worden aangehaald als: Nadere regels loonkostensubsidie Participatiewet gemeente Slochteren 2015.

Vastgesteld in de collegevergadering van 22 september 2015.

Het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Slochteren,
Geert-Jan ten Brink Burgemeester
Chrétien van den Akker Secretaris

Toelichting bij Nadere regels loonkostensubsidie Participatiewet gemeente Slochteren 2015

Algemene Toelichting

In de Participatiewet is de mogelijkheid opgenomen werkgevers een loonkostensubsidie te bieden, specifiek voor klanten die mogelijkheden op de arbeidsmarkt hebben maar vanwege een arbeidsbeperking een verlaagde loonwaarde hebben. Werkgevers worden zo gestimuleerd klanten met een arbeidsbeperking in dienst te nemen. De werkgever ontvangt loonkostensubsidie voor het verschil tussen de loonwaarde en het wettelijk minimumloon.
Bij loonkostensubsidie zijn er drie belangrijke fasen:

- Vaststellen wie tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort.
- Matching van vraag en aanbod.
- Vaststellen van de loonwaarde en het verlenen van loonkostensubsidie.

Op grond van artikel 3 van de Verordening loonkostensubsidie Participatiewet gemeente Slochteren stelt het college de regels vast met betrekking tot onder andere:

- De hoogte van de loonkostensubsidie;
- De voorwaarden waaronder een dergelijke subsidie wordt toegekend; en
- De voorwaarden die aan het ontvangen van de subsidie worden verbonden.

Vaststellen loonwaarde

De loonwaarde wordt vastgesteld op basis van een advies van het BWRI, met gebruikmaking van het instrument CompetenSYS.
Het college is gehouden de loonwaarde van een belanghebbende vast te stellen wanneer een werkgever voornemens is een dienstbetrekking aan te gaan met een persoon die behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie (artikel 10d, eerste lid, Participatiewet). Hiervoor is geen aanvraag vereist. Het gaat om de vaststelling van de loonwaarde van die persoon in die specifieke functie (zie TK 2013-2014, 33 161, nr. 107, p. 116).

Loonwaarde is een vastgesteld percentage van het rechtens geldende loon voor de door een persoon, die tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort, verrichte arbeid in een functie naar evenredigheid van de arbeidsprestatie in die functie van een gemiddelde werknemer met een soortgelijke opleiding en ervaring, die niet tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort (artikel 6, eerste lid, onderdeel g, Participatiewet) .

Verlenen loonkostensubsidie

Het verlenen van de loonkostensubsidie is een bevoegdheid van het college. Heeft het college vastgesteld dat een persoon behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie en is een werkgever voornemens met die persoon een dienstbetrekking aan te gaan, dan stelt het college in beginsel de loonwaarde van die persoon vast (artikel 10d, eerste lid, Participatiewet). Hiervoor is geen aanvraag vereist. Zowel de werkgever als de werknemer hebben belang bij de vaststelling van de loonwaarde. Zowel de werkgever als de werknemer kunnen dan ook bezwaar instellen tegen het vaststellen van de loonwaarde. De vastgestelde loonwaarde legt het college vast in een beschikking.

Verstrekken loonkostensubsidie

Komt een dienstbetrekking tot stand tussen een werkgever en een persoon die behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie, dan moet het college loonkostensubsidie verstrekken aan de werkgever (artikel 10d, eerste lid, Participatiewet). Hierop gelden twee uitzonderingen. Geen loonkostensubsidie kan worden verstrekt indien:

- arbeid wordt verricht in een dienstbetrekking zoals bedoeld in de artikelen 2 en 7 Wet sociale werkvoorziening; of
- met betrekking tot de dienstbetrekking een proeftijd geldt en artikel 10d, derde lid, Participatiewet is toegepast. Dit betreft de situatie waarin een belanghebbende maximaal drie maanden onbeloonde werkzaamheden heeft verricht bij een werkgever met het oogmerk te komen tot een reële vaststelling van de loonwaarde.

Het college kan een persoon die tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort en voor wie de plicht tot arbeidsinschakeling geldt, maximaal drie maanden bij een werkgever onbeloonde werkzaamheden laten verrichten om tot een reële vaststelling van de loonwaarde te komen.

Hoogte loonkostensubsidie

De hoogte van de loonkostensubsidie is het verschil tussen het wettelijk minimumloon en de loonwaarde van de betreffende werknemer. Deze hoogte bedraagt maximaal 70% van het wettelijk minimumloon. De definitie van het wettelijk minimumloon is neergelegd in artikel 2, onderdeel c, Participatiewet: "wettelijk minimumloon: het minimumloon per maand, bedoeld in artikel 8, eerste lid, onderdeel a, van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag of, indien het een werknemer jonger dan 23 jaar betreft, het voor zijn leeftijd geldende minimumloon per maand, bedoeld in artikel 7, derde lid, en artikel 8, derde lid, van genoemde wet."

De hoogte van de loonkostensubsidie wordt naar rato verminderd indien iemand in deeltijd werkt. Verder wordt in de hoogte van de loonkostensubsidie een bedrag voor vergoeding van werkgeverslasten opgenomen, waarbij gedacht moet worden aan premies werknemersverzekeringen, inkomensafhankelijke bijdrage Zorgverzekeringswet en pensioenpremie. Het bedrag voor deze vergoeding wordt bij ministeriële regeling vastgesteld, omdat dit bedrag fluctueert door jaarlijkse aanpassingen in deze premies en bijdragen.

De loonkostensubsidie wordt vermeerderd met een bij ministeriële regeling nader te bepalen vergoeding voor werkgeverslasten (artikel 10d, vierde lid, Participatiewet). De werkgever ontvangt loonkostensubsidie van de gemeente voor het verschil tussen de loonwaarde en het wettelijk minimumloon. Als de werkgever conform de cao loon betaalt dat hoger is dan het wettelijk minimumloon, dan betaalt de werkgever ook het verschil tussen het wettelijk minimumloon en het cao-loon.

Duur loonkostensubsidie

Het nieuwe instrument loonkostensubsidie kan, zo nodig, onbeperkt (tot de pensioengerechtigde leeftijd van de werknemer) worden ingezet. De loonwaarde wordt jaarlijks en ingeval van beschut werk driejaarlijks herbepaald.

Voor diegenen met een blijvende loonwaarde van minder dan het minimumloon is loonkostensubsidie een structureel instrument gericht op duurzame arbeidsparticipatie (zie TK 2013-2014, 33 161, nr. 107, p. 63).

Jaarlijkse vaststelling

Het college stelt jaarlijks vast of een persoon die werkt in een dienstbetrekking met loonkostensubsidie nog tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort. Verder stelt het college jaarlijks vast wat de hoogte van de loonwaarde en de loonkostensubsidie is. Deze jaarlijkse vaststelling vindt niet plaats indien het mensen betreft die met toepassing van de loonkostensubsidie werkzaam zijn in een voorziening beschut werk op grond van artikel 10b Participatiewet. Voor deze mensen vindt de vaststelling van de loonkostensubsidie elke drie jaar plaats (artikel 10d, vijfde lid, Participatiewet).

Intrekking beschikking loonkostensubsidie

Artikel 10d, eerste tot en met vijfde lid, Participatiewet is niet van toepassing vanaf het moment dat de gemeente vaststelt dat een persoon niet meer tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort (artikel

10d, zesde lid, Participatiewet). Vanaf dat moment dient de beschikking toekenning loonkostensubsidie te worden ingetrokken.

Werknemer met loonkostensubsidie verhuist naar andere gemeente

Indien een werknemer die met loonkostensubsidie werkt verhuist naar een andere gemeente, blijft de gemeente die oorspronkelijk de loonkostensubsidie heeft verleend verantwoordelijk voor het verlenen van de loonkostensubsidie. Dit geldt tevens voor de (jaarlijkse of driejaarlijkse) vaststelling van de hoogte van de loonwaarde en de loonkostensubsidie (artikel 10d, achtste lid, Participatiewet).

Aanspraak op begeleiding op de werkplek

Personen die behoren tot de doelgroep van loonkostensubsidie hebben aanspraak op begeleiding op de werkplek (artikel 10da Participatiewet). De aanspraak geldt in die gevallen wanneer een beoogde werknemer de functie zonder begeleiding niet naar behoren kan uitvoeren. De regering beoogt hiermee snelle doorstroming naar werk te ondersteunen.

Artikelsgewijze toelichting

Artikel 2

1.Het college acht een arbeidsduur van minimaal twaalf uren per week, gedurende een periode van zes maanden, een zinvolle invulling van de arbeidsparticipatie.

Mogelijkheden tot arbeidsparticipatie bestaan indien iemand het vermogen heeft om doelgerichte handelingen in een arbeidsorganisatie te verrichten die resulteren in producten of diensten die een economische waarde hebben. Met “economische waarde” wordt bedoeld dat een werkgever bereid is een loon te betalen voor de verrichte taak. Iemand heeft mogelijkheden tot arbeidsparticipatie indien hij:

a. een taak kan uitvoeren in een arbeidsorganisatie;
b. basale werknemersvaardigheden heeft;
c. ten minste een uur aaneengesloten belastbaar is; en
d. ten minste vier uur per dag kan werken.

2. Loonkostensubsidie is met name voor mensen met een beperkte loonwaarde bij uitstek het middel om hun kansen op de arbeidsmarkt te vergroten. Zonder dit middel neemt die kans voor hen aanzienlijk af. Binnen de arbeidsmarktregio zal in de komende periode ervaring moeten worden opgedaan met de verschillende (nieuwe) doelgroepen en met de inzet van de loonkostensubsidie.

Loonkostensubsidie kan ingezet worden voor de groep deelnemers met een verdiencapaciteit van 30%-80%. In eerste instantie wordt loonkostensubsidie met name ingezet voor de groep mensen die een verdiencapaciteit hebben van 50%-80% omdat bij deze groep de financiële opbrengsten door mindering op het BUIG budget hoger zijn dan bij inzet op de groep met een verdiencapaciteit van 30% en 40%. Dit maakt dat enige sturing op de financiën/budgetten mogelijk blijft. Wanneer echter op grond van onder andere de arbeidsperspectieven, persoonlijke situatie en op grond van een duidelijke advisering inzet van loonkostensubsidie gewenst is voor een persoon met een loonwaarde van 30%-40%, kan het college redelijkerwijs afwijken van het gestelde
in artikel 2, tweede lid.

Voor de groep met een verdiencapaciteit van 80% wordt loonkostensubsidie alleen ingezet wanneer andere voorzieningen (bijvoorbeeld proefplaatsing) niet hebben geleid tot een succesvolle plaatsing en het inzetten van dit instrument doorslaggevend is. De inzet van het instrument loonkostensubsidie wordt het komende jaar gemonitord en op basis daarvan bekeken of een nadere aanscherping van de doelgroep in relatie tot de verdiencapaciteit wenselijk is.

3. Het kan voorkomen dat de loonwaarde lager ligt dan de minimumgrens van 30%, zoals genoemd in het vorige lid. Dan kan, in specifieke gevallen, wanneer sprake is van specifieke begeleiding, bijvoorbeeld bij de doelgroep beschut werken, van de ondergrens worden afgeweken.
5. Het college stelt de loonwaarde schriftelijk vast op basis van de feitelijke werkzaamheden op de werkplek van een persoon uit de doelgroep loonkostensubsidie bij de werkgever en met inbreng van de werkgever, die voornemens is een dienstbetrekking aan te gaan dan wel een dienstbetrekking is aangegaan met die persoon.

Met toepassing van het instrument CompetenSYS wordt vastgesteld wie tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort, met inachtneming van artikel 6, eerste lid, onderdeel e, Participatiewet.

Het college kan ook ambtshalve vaststellen of een persoon tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort. Deze ambtshalve vaststelling kan alleen ten aanzien van die mensen die een plicht tot arbeidsinschakeling hebben. Voor personen met een nabestaanden- of wezenuitkering op grond van de Algemene nabestaandenwet en niet-uitkeringsgerechtigden kan geen ambtshalve vaststelling plaatsvinden (artikel 10c, eerste lid, onderdeel b, Participatiewet).

De ambtshalve vaststelling van de loonkostensubsidie door het college vindt na aanvang van de dienstbetrekking jaarlijks plaats (artikel 10d, vijfde lid, Participatiewet). Indien loonkostensubsidie is verleend, wordt ten aanzien van dezelfde dienstbetrekking geen andere subsidie voor de loonkosten verstrekt (artikel 10d, zevende lid, Participatiewet).

9.Het is mogelijk dat een persoon die behoort tot de doelgroep zonder tussenkomst van de gemeente direct geplaatst wordt bij een werkgever. Deze laatste moet dan binnen twee maanden na aanstelling een verzoek tot het verkrijgen van en loonkostensubsidie indienen bij de gemeente.



Artikel 3

1. Werknemers worden bij bedrijven geplaatst op basis van de geldende cao. Daarin is opgenomen het aantal uren voor een fulltime functie. Dat kan zijn bijvoorbeeld, 40, 38 of 36 uren. Is er geen coa, dan stelt de Wet op het minimumloon dat sprake is van een fulltime functie bij een arbeidsduur die in overeenkomstige arbeidsverhoudingen in de regel geacht wordt een volledige dienstbetrekking te vormen.
3. Het college kan, op aanvraag van een arbeidsdeskundige, begeleiding op de werkplek aanbieden. Werknemer en zijn werkgever kunnen hiervoor een aanvraag indienen bij het college.

Artikel 4

4. De werkgever ontvangt de loonkostensubsidie voor de bij hem in dienst zijnde werknemer. De subsidie is gekoppeld aan het dienstverband bij die werkgever en is daarmee niet overdraagbaar.
6. De loonwaardemeting vindt jaarlijks plaats (bij beschut werken driejaarlijks). Op basis van de loonwaardemeting wordt de werkgever per kwartaal, achteraf, bevoorschot. Per jaar wordt de subsidie afgerekend onder overlegging van een kopie van de jaaropgaaf.
7. De werkgeverslasten worden vergoed tot een maximum van 23,5%.

Artikel 5

Het college vordert onverschuldigd betaalde subsidiebedragen terug op grond van artikel 4:57 Algemene wet bestuursrecht. Dit artikel uit de Algemene wet bestuursrecht is een kanbepaling waardoor het noodzakelijk is in deze nadere regels vast te leggen dat het college van de bevoegdheid tot terugvordering gebruik maakt.